

**HUBUNGAN ANTARA KEPUASAN KERJA DENGAN KINERJA GURU  
DI SMP NEGERI 1 NGEMPLAK BOYOLALI**

**NASKAH PUBLIKASI**

**Diajukan kepada Fakultas Psikologi  
Untuk Memenuhi Sebagai Syarat  
Memperoleh Gelar Sarjana (S-1) Psikologi**



Diajukan Oleh :

**LILIS SETYONINGSIH**

**F 100 110 146**

**FAKULTAS PSIKOLOGI  
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SURAKARTA**

**2015**

**HUBUNGAN ANTARA KEPUASAN KERJA DENGAN KINERJA GURU  
DI SMP NEGERI 1 NGEMPLAK BOYOLALI**

**NASKAH PUBLIKASI**

**Diajukan kepada Fakultas Psikologi  
Untuk Memenuhi Sebagai Syarat  
Memperoleh Gelar Sarjana (S-1) Psikologi**

Diajukan Oleh :

**LILIS SETYONINGSIH**

F 100 110 146

**FAKULTAS PSIKOLOGI  
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SURAKARTA**

**2015**

**HUBUNGAN ANTARA KEPUASAN KERJA DENGAN KINERJA GURU  
DI SMP NEGERI 1 NGEMPLAK BOYOLALI**

Diajukan Oleh :

**Lilis Setyoningsih**

**F 100 110 146**

Telah disetujui untuk dipertahankan

Di depan Dewan Penguji

Telah disetujui oleh

Pembimbing



Achmad Dwityanto O, S.Psi,M,Si

Surakarta, 21 September 2015

**HUBUNGAN ANTARA KEPUASAN KERJA DENGAN KINERJA GURU  
DI SMP NEGERI 1 NGEMPLAK BOLOYOLALI**

Yang diajukan oleh :

Lilis Setyoningsih

F 100 110 146

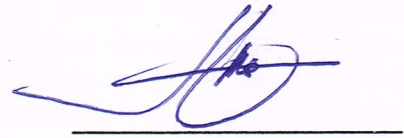
Telah di pertahankan di depan Dewan Penguji

Pada tanggal 26 September 2015

Dan dinyatakan telah memenuhi syarat

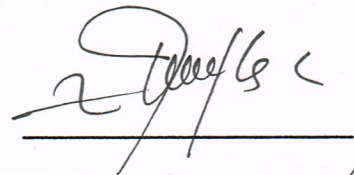
Pembimbing

**Achmad Dwityanto, S.Psi., M.Si.**



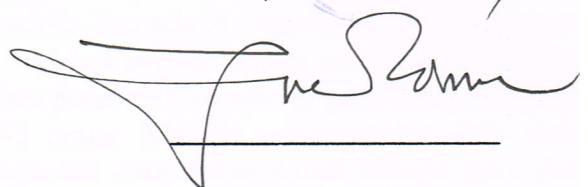
Penguji Pendamping I

**Dra. Zahrotul Uyun, M.Si.**



Penguji Pendamping II

**Drs. Mohammad Amir, M.Si.**



Surakarta, 26 September 2015

Universitas Muhammadiyah Surakarta

Fakultas Psikologi

Dekan



**Taufik Kasturi, M.Si, Ph.D**

## ABSTRAKSI

### HUBUNGAN ANTARA KEPUASAN KERJA DENGAN KINERJA GURU DI SMP NEGERI 1 NGEMPLAK BOYOLALI

*Lilis Setyoningsih*

*Lilis.setyoningsih18@gmail.com*

*Fakultas Psikologi Universitas Muhammadiyah Surakarta*

*Achmad Dwityanto O, S.Psi M.Si.*

SMP Negeri 1 Ngemplak Boyolali merupakan sekolah yang unggul dalam pembelajaran dan prestasi akademik. Dalam menyampaikan pembelajaran kepada memerlukan perhatian lebih pada kuantitas dan kualitas guru yang sesuai dengan harapan sekolah. Hal ini berkaitan dengan bagaimana guru dalam bekerja agar mampu menghasilkan siswa yang berprestasi dan berkompeten, dengan adanya kinerja guru yang tinggi maka dapat memberikan sumbangan atau kontribusi terhadap kemajuan dan keberhasilan sekolah. Dalam hal ini kepuasan kerja merupakan salah satu yang dapat mempengaruhi kinerja guru, kepuasan kerja juga penentu dari tinggi rendahnya kinerja guru. Guru yang puas akan lebih semangat dibandingkan guru yang mengalami ketidakpuasan dalam bekerja, guru akan menghasilkan kinerja yang baik apabila merasakan kepuasan yang baik. Guru yang puas akan menimbulkan perilaku yang positif dan akan menghasilkan kinerja yang tinggi, seperti halnya guru merasakan dapat mencapai tugas sesuai target yang diinginkan maka akan menghasilkan kinerja yang baik yaitu semangat dalam bekerja dan memiliki kuantitas dan kualitas yang tinggi. Namun masih banyak yang mengalami ketidakpuasan dalam bekerja sehingga dapat menurunkan kinerjanya. Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui hubungan antara kepuasan kerja dengan kinerja guru, mengetahui tingkat kepuasan kerja pada guru, mengetahui tingkat kinerja guru dan mengetahui seberapa besar sumbangan efektif antara kepuasan kerja terhadap kinerja guru. Hipotesis yang diajukan adalah ada hubungan positif antara kepuasan kerja dengan kinerja guru.

Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif dimana variabel kepuasan kerja merupakan variabel bebas dan variabel terganggunya adalah kinerja guru. Subjek penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah guru yang mengajar dengan *studi populasi*, sebanyak 42 orang. Metode pengumpulan data yang digunakan adalah skala kepuasan kerja dan data dokumentasi kinerja guru dari kepala sekolah. Data analisis yang telah dilakukan dengan menggunakan teknik korelasi *product moment* dari *Pearson*.

Hasil penelitian menunjukkan ada hubungan positif yang sangat signifikan antara kepuasan kerja dengan kinerja guru, dimana nilai koefisien korelasi ( $r$ ) sebesar 0,612 dengan  $\text{sig} = 0,000$ ,  $P < (0,01)$ . Berdasarkan hasil analisis, diketahui bahwa variabel kepuasan kerja mempunyai rerata empirik (RE) sebesar 153,21 dan rerata hipotetik (RH) sebesar 120 dengan kategori tinggi, sedangkan Variabel kinerja guru memiliki rerata empirik (RE) sebesar 81,64 dengan kategori tinggi atau baik. Sumbangan efektif variabel kepuasan kerja terhadap kinerja guru sebesar 37,5%.

**Kata kunci:** *kepuasan kerja, kinerja guru*

## **PENDAHULUAN**

Guru merupakan peranan utama dalam pendidikan untuk menciptakan serangkaian tingkah laku yang saling berkaitan, dan dilakukan dalam situasi tertentu serta berhubungan dengan kemajuan perubahan tingkah laku dan perkembangan siswa yang menjadi tujuannya. Peran guru sangat penting dalam kedudukannya sebagai Motivator pembelajaran kepada siswa sebagai generasi bangsa. Oleh karena itu di butuhkan kinerja dari seorang guru yang berkualitas dan bertanggung jawab bagi sebuah lembaga pendidikan.

Dampak kinerja guru yang kurang optimal akan mempengaruhi kualitas pendidikan secara umum. Mengutip dalam Kompas (2012) Menteri Pendidikan dan Kebudayaan Mohammad Nuh mengungkapkan Siswa yang mengikuti ujian nasional 2012 tingkat SMP dan sederajat dari 3.697.865 siswa yang tidak lulus terbanyak 15.945 yang terbanyak gagal dalam mata pelajaran Matematika, setelah matematika nilai ujian yang paling banyak tidak lulus

yaitu Bahasa Indonesia sebanyak 143 siswa dan Bahasa Inggris sebanyak 191 siswa. Anna (2012) mengatakan bahwa mendikbud juga menyebutkan bahwa UN bisa memilah potensi dan kompetensi siswa sedetail mungkin karena banyak siswa yang nilai UN lebih tinggi dibanding nilai ujian sekolah (US).

Kerja guru merupakan kumpulan dari berbagai tugas yang meliputi: mendidik, mengajar, membimbing, mengarahkan, dan melatih. Tugas-tugas tersebut dilaksanakan untuk mencapai tujuan pendidikan, sehingga kepuasan dalam menjalankan tugas merupakan aspek penting seorang individu dalam meningkatkan produktivitas. Hal ini disebabkan sebagian besar waktu guru digunakan untuk bekerja.

Beberapa hasil penelitian kinerja guru yang belum optimal dampak bagi kualitas guru dan hasil prestasi belajar siswa perlu mendapat perhatian. Karena guru adalah penentu dalam sistem pendidikan secara keseluruhan, yang harus mendapat perhatian utama, figure yang satu ini akan senantiasa

menjadi sorotan strategis ketika berbicara tentang pendidikan. Guru selalu terkait dengan komponen maupun dalam sistem pendidikan, guru memegang peran utama dalam pembangunan pendidikan, khususnya yang diselenggarakan secara formal di sekolah. Oleh sebab itu, seorang guru perlu memiliki kinerja yang optimal.

Kinerja guru menurut Rachmawati dan Daryanto (2013) merupakan kemampuan atau tingkat keberhasilan yang ditunjukkan oleh seseorang guru dalam melaksanakan tugas atau pekerjaannya. Pekerjaan tersebut yang didalamnya terdapat tiga aspek sebagai pedoman bagi guru yaitu kejelasan tugas atau pekerjaan yang menjadi tanggung jawabnya, kejelasan hasil yang diharapkan dari suatu pekerjaan dan kejelasan waktu yang diperlukan untuk menyelesaikan suatu pekerjaan agar hasil yang diharapkan dapat terwujud.

Permasalahan muncul ketika pegawai mempunyai kinerja rendah terhadap organisasi, Berdasarkan hasil pengamatan yang peneliti lakukan pada hari Senin, 24 Maret

2015 di SMP Negeri 1 Ngemplak Boyolali, terdapat beberapa pegawai yang terlambat masuk kerja bahkan masuk kelas, kurangnya persiapan ketika bel pergantian pelajaran, bahkan ada guru yang pulang lebih awal dari jam kerja, cara mengajarnya yang masih monoton atau kurang kreatif dalam menyampaikan pelajaran dan guru yang kurang persiapan dalam mengajar.

Menurut Balitbang (dalam Uno, 2012) bahwa kinerja guru dipengaruhi oleh faktor pendidikan. Hasil penelitian menunjukkan bahwa seorang guru SMP berpendidikan dengan memiliki ijazah S1 keatas 57,8% dari 337.503, serta 18,86% dari 181.544 dosen Perguruan Tinggi berpendidikan 82 keatas dengan 3,48%, sedangkan tenaga pengajar (guru) masih belum optimal karena masih ada guru SD/MI yang pendidikannya D2 13,8% dari 1,2 juta dan masih ada guru SLTP/ MTs berpendidikannya D3 38,8% dari 680.000. Salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja guru adalah pendidikan.

Selain faktor pendidikan, menurut Gibson (dalam Supardi, 2013) menjelaskan bahwa faktor kepuasan kerja juga mempengaruhi kinerja. Hal ini sesuai dengan yang diungkapkan sinambela, dalam (Barnawi, 2013) menyebutkan bahwa kepuasan pegawai berhubungan erat dengan kinerja pegawai. Kepuasan kerja guru dapat meningkatkan produktivitas kerja dan disiplin kerja. Selain itu, kepuasan kerja dapat menekankan tingkat keluarnya guru dan banyaknya respon ketidakpuasan. Guru yang terpuaskan, ia akan memiliki semangat kerja dan disiplin yang tinggi sehingga dapat meningkatkan kinerjanya. Dengan adanya kinerja yang baik, produktivitas mengajar guru pun meningkat dan sebaliknya.

Selain itu, hasil penelitian yang dilakukan Pratiwi (2013) tentang pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja guru ekonomi SMP Negeri kabupaten wonogiri. Menunjukkan Hasil data menunjukan kepuasan kerja guru berpengaruh meningkatkan kinerja guru dengan sumbangan efektif sebesar 15,5%.

Menurut UU RI No 14 Tahun 2005, Guru adalah pendidik profesional dengan tugas utama mendidik, mengajar, membimbing, mengarahkan, melatih, menilai, dan mengevaluasi peserta didik pada pendidikan anak usia dini jalur pendidikan formal, pendidikan dasar, dan pendidikan menengah. Lebih lanjut dikatakan bahwa guru sebagai tenaga profesional, mengandung arti bahwa pekerjaan guru hanya dapat dilakukan oleh seseorang yang mempunyai kualifikasi akademik, kompetensi dan sertifikasi pendidik sesuai dengan persyaratan untuk setiap jenis dan jenjang pendidikan tertentu.

kinerja guru merupakan kemampuan yang dimiliki dari seorang guru dalam melaksanakan berbagai tugas pembelajaran di madrasah atau sekolah yang bertanggung jawab atas peserta didik dengan meningkatkan prestasi belajar peserta didik dan menciptakan proses pendidikan secara efektif membangun sikap disiplin dan mutu hasil belajar siswa (Supardi, 2013).



Penilaian kinerja guru dilakukan disekolah oleh kepala sekolah atau madrasah. berdasarkan Peraturan Pemerintah Nomor 46 Tahun 2011 Tentang Penilaian Prestasi kerja PNS terdiri dari 6 unsur yang di nilai, antara lain:

- a. Orientasi Pelayanan yaitu sikap atau perilaku PNS dalam memberikan pelayanan terbaik kepada yang dilayani antara lain meliputi masyarakat, atasan, rekan sekerja, unit kerja terkait atau instansi lain.
- b. Integritas yaitu kemampuan untuk bertindak sesuai dengan nilai, norma dan etika dalam organisasi.
- c. Komitmen yaitu kemauan dan kemampuan untuk menyelaraskan sikap dan tindakan PNS untuk mewujudkan tujuan organisasi dengan

mengutamakan kepentingan dinas daripada kepentingan diri sendiri, seseorang atau golongan.

- d. Disiplin yaitu kesanggupan PNS untuk menaati kewajiban dan menghindari larangan yang ditentukan dalam peraturan perundang-undangan atau peraturan kedinasan yang apabila tidak ditaati atau dilanggar dijatuhi hukuman disiplin.
- e. Kerjasama yaitu kemauan dan kemampuan PNS untuk bekerja sama dengan rekan sekerja, atasan, bawahan dalam unit kerjanya serta instansi lain dalam menyelesaikan suatu tugas dan tanggung jawab yang ditentukan, sehingga mencapai daya guna dan hasil guna yang sebesar-besarnya.
- f. Kepemimpinan yaitu kemampuan dan kemauan PNS

untuk memotivasi dan mempengaruhi bawahan atau orang lain yang berkaitan dengan bidang tugasnya demi tercapainya tujuan organisasi.

Menurut pendapat Gibson (dalam Supardi, 2013), faktor-faktor Kinerja guru dipengaruhi oleh tiga kelompok variabel, antara lain:

- a) Variabel individu, meliputi: kemampuan dan ketrampilan dalam memahami kurikulum, latar belakang (keluarga, pendidikan, tingkat social, pengalaman), demografis (umur, etnis, jenis kelamin).
- b) Variabel organisasi, meliputi: sumber daya, kepemimpinan (dalam hal ini pemberian layanan supervisi), imbalan, struktur, desain pekerjaan.
- c) Variabel psikologis, meliputi: persepsi, sikap, kepribadian, belajar, motivasi, kepuasan kerja dan iklim kerja.

Menurut waluyo (2013) Kepuasan kerja merupakan hasil keseluruhan dari tingkat rasa suka atau tidak suka tenaga kerja dan

suatu sikap yang positif yang menyangkut penyesuaian diri individu yang sehat dari para karyawan terhadap kondisi dan situasi kerja, termasuk didalamnya upah, kondisi social, kondisi fisik, dan kondisi psikologis. Hal ini berdasarkan masing-masing individu dengan sikap yang ditunjukkan pada pekerjaan, kondisi dan sikap kerja yang baik yang ditemukan seorang karyawan dalam instansi maka sikap tersebut secara langsung dapat mempengaruhi besarnya upaya untuk melakukan pekerjaan.

Schermerhorn (dalam Anoraga, 2009) menerangkan bahwa kepuasan kerja memiliki aspek sebagai berikut:

- a. Pekerjaan itu sendiri : meliputi tugas yang diberikan, ekspresi kerja serta hal lain yang berhubungan dengan pekerjaan, kondisi dan lingkungan kerja, sikap pekerjaan yang ditanganinya, minat untuk menekuni dan konsentrasi pada pekerjaan.
- b. Promosi : mempunyai hubungan erat dengan masalah kenaikan pangkat maupun jabatan,

kesempatan untuk maju, pengembangan karir dan prospek masa depan, prestasi yang merupakan usaha subjek untuk mencapai hasil yang lebih baik dengan kondisi yang ada pada dirinya.

- c. Teman sekerja : meliputi hubungan antara pegawai, harapan keluarga dan pandangan masyarakat atau orang lain terhadap profesi atau pekerjaannya.
- d. Gaji dan jaminan sosial : gaji bersih yang diterima setiap bulan dan jaminan sosial lainnya seperti jaminan kerja dan jaminan jabatan.
- e. Pengawasan atau supervisi : hubungan antara pegawai dan atasan, peraturan kerja, pengawasan kerja dan kualitas kerja.

Menurut Blum (dalam Anoraga, 2009) mengungkapkan tentang faktor-faktor yang memberikan kepuasan kerja antara lain:

- a. Faktor individual, meliputi umur, kesehatan, watak, dan harapan.

- b. Faktor social, meliputi hubungan kekeluargaan, pandangan masyarakat, kesempatan berkreasi, kegiatan, perserikatan pekerja, kebebasan berpolitik, dan hubungan kemasyarakatan.

- c. Faktor utama dalam pekerjaan, meliputi upah, pengawasan, ketentraman kerja, kondisi kerja, dan kesempatan untuk maju, selain itu juga penghargaan terhadap kecakapan, hubungan social didalam pekerjaan, ketepatan dalam menyelesaikan konflik antar manusia, perasaan diperlakukan adil baik yang menyangkut pribadi maupun tugas.

Berdasarkan tinjauan teoritis di atas, dapat ditarik hipotesis yaitu ada hubungan positif antara kepuasan kerja dengan kinerja Guru. Dimana Semakin tinggi kepuasan kerja maka semakin tinggi kinerja pada guru. Begitu pula sebaliknya, jika kepuasan kerja rendah, maka semakin rendah pula kinerja guru.

## **METODE PENELITIAN**

Subjek yang diambil dalam penelitian yaitu guru yang mengajar

di SMP Negeri 1 Ngemplak Boyolali sebanyak 42 orang. Teknik pengambilan sampelnya menggunakan teknik dengan *studi populasi* yaitu semua subjek yang ada digunakan dalam penelitian. Metode pengumpulan data menggunakan skala psikologis yaitu skala kepuasan kerja dan data dokumentasi kinerja guru. Teknik analisis data menggunakan korelasi *product moment*.

## HASIL DAN PEMBAHASAN

Berdasarkan hasil analisis *Product Moment* diketahui bahwa hubungan antara kepuasan kerja dengan kinerja guru adalah  $r_{xy} = 0,612$  dengan  $\text{sig.} = 0,000$ ;  $p \leq 0,01$ . Hal ini menunjukkan bahwa ada hubungan positif yang sangat signifikan antara kepuasan kerja dengan kinerja guru. Hubungan positif dari penelitian ini menggambarkan bahwa semakin tinggi kepuasan kerja maka semakin tinggi kinerja guru dan sebaliknya semakin rendah kepuasan kerja maka semakin rendah kinerja guru.

Hasil penelitian ini sesuai dengan penelitian yang dilakukan

oleh Pratiwi (2013), meneliti tentang pengaruh motivasi, kepuasan kerja, kepemimpinan kepala sekolah menurut persepsi guru, dan iklim sekolah terhadap kinerja guru ekonomi SMP Negeri kabupaten wonogiri. dengan tujuan untuk mengetahui tingkat kinerja guru dan mengetahui pengaruh kepuasan kerja guru terhadap kinerja guru SMP Negeri kabupaten wonogiri. Hasil data menunjukkan kepuasan kerja guru berpengaruh meningkatkan kinerja guru dengan sumbangan efektif sebesar 15,5%. Semakin tinggi kepuasan kerja maka semakin tinggi kinerja guru.

Hasil penelitian Pratiwi (2013) juga didukung teori dari Moeheriono (2012) yang menyatakan bahwa salah satu faktor kinerja guru adalah faktor kepuasan kerja. Faktor kepuasan kerja merupakan faktor yang berhubungan dengan perasaan individu terhadap pekerjaan yang mendapatkan keadaan yang diharapkan.

Berdasarkan hasil analisis diketahui kepuasan kerja mempunyai rerata empirik sebesar 153,21 dan rerata hipotetik sebesar 120 yang

berarti kepuasan kerja pada subjek tergolong tinggi. Kondisi tinggi ini dapat diinterpretasikan bahwa subjek penelitian pada dasarnya memiliki sikap yang terbentuk dari aspek kepuasan kerja seperti yang dikemukakan oleh Schermerhorn (dalam Anoraga, 2009) yaitu aspek pekerjaan itu sendiri (*the work it self*) meliputi tugas yang diberikan, ekspresi kerja serta hal lain yang berhubungan dengan pekerjaan, kondisi dan lingkungan kerja, sikap pekerjaan yang ditanganinya, minat untuk menekuni dan konsentrasi pada pekerjaan, promosi meliputi masalah kenaikan pangkat maupun jabatan, kesempatan untuk maju, pengembangan karir dan prospek masa depan, rekan sekerja meliputi hubungan antara pegawai, harapan keluarga dan pandangan masyarakat atau orang lain terhadap profesi atau pekerjaannya, gaji atau jaminan social meliputi gaji bersih yang diterima setiap bulan dan jaminan sosial lainnya seperti jaminan kerja dan jaminan jabatan selanjutnya aspek pengawasan atau supervise yang meliputi hubungan antara

pegawai dan atasan, peraturan kerja, pengawasan kerja dan kualitas kerja.

Variabel kinerja guru memiliki rerata empirik sebesar 81,64 yang berarti kinerja subjek tergolong tinggi. Kondisi tinggi ini dapat diartikan aspek-aspek yang terdapat dalam DP3 kinerja guru yaitu kesetiaan, Prestasi kerja, Tanggung jawab, Ketaatan, Kejujuran, Kerjasama, Prakarsa dan Kepemimpinan sudah sepenuhnya menjadi faktor penyebab kinerja guru tinggi atau baik.

Sumbangan efektif variabel kepuasan kerja terhadap kinerja guru sebesar 37,5% (kepuasan kerja) ditunjukkan oleh koefisien determinan ( $r^2$ ) sebesar 0,375. Berarti masih terdapat 62,5% faktor lain yang mempengaruhi kinerja guru diluar variable kepuasan kerja tersebut misalnya, faktor motivasi, faktor komitmen, faktor ketrampilan (skill), dan faktor kepemimpinan (Wirawan, 2009).

Berdasarkan uraian diatas dapat diambil kesimpulan bahwa kepuasan kerja dapat digunakan sebagai prediktor kinerja guru. Generalisasi dari penelitian-

penelitian ini tidak terbatas pada populasi dimana tempat penelitian dilakukan. Sehingga penerapan pada ruang lingkup yang lebih luas dengan karakteristik berbeda yang kiranya perlu dilakukan penelitian lagi dengan menggunakan atau menambah variabel-variabel lain yang belum disertakan dalam penelitian.

## **KESIMPULAN DAN SARAN**

### **A. KESIMPULAN**

1. Ada hubungan positif yang sangat signifikan antara kepuasan kerja dengan kinerja guru. semakin tinggi kepuasan kerja maka semakin tinggi kinerja guru di SMP Negeri 1 Ngemplak Boyolali dan sebaliknya semakin rendah kepuasan kerja maka semakin rendah kinerja guru di SMP Negeri 1 Ngemplak Boyolali.
2. Tingkat kepuasan kerja masuk dalam kategori tinggi.
3. Tingkat kinerja guru masuk dalam kategori tinggi.
4. Sumbangan efektif kepuasan kerja terhadap kinerja guru sebesar 37,5% dan 62,5% sisanya

dipengaruhi variabel lain yang dapat mempengaruhi kepuasan kinerja guru diluar variabel kepuasan kerja.

### **B. SARAN**

Berdasarkan hasil penelitian dan kesimpulan diatas, penulis mengajukan beberapa saran sebagai berikut:

1. Bagi Guru atau subjek penelitian  
Para guru diharapkan untuk mempertahankan kinerja yang sudah tinggi. dengan memperhatikan aspek – aspek berikut :
  - a. Pekerjaan itu sendiri  
Guru yang professional melalui prestasi kerja dengan meningkatkan kecakapan, ketrampilan, dan pengalaman.
  - b. Promosi  
Guru diharapkan bersedia mengikuti diklat atau pelatihan yang bertujuan untuk mengembangkan potensi diri dengan sepenuh hati agar kelak ilmu yang didapatkan dapat bermanfaat di masa mendatang.

c. Teman sekerja

Guru diharapkan mampu menciptakan keakraban dan komunikasi yang intens antar guru lain dengan cara saling memberikan motivasi sesama rekan kerja.

d. Gaji dan jaminan sosial

Guru diharapkan meningkatkan produktivitas kerja agar mendapatkan tambahan insentif dari pimpinan.

e. Pengawasan atau supervisi

Guru disarankan untuk dapat bekerja sama dengan kepala sekolah dan menerima masukan kepala sekolah dalam merevisi tujuan-tujuan pendidikan.

## 2. Bagi lembaga pendidikan

Dari hasil penelitian tersebut, disarankan bagi lembaga pendidikan untuk mempertahankan kinerja yang tinggi. Kinerja tinggi dapat dilakukan lembaga pendidikan dengan mendisiplinkan para guru dalam mematuhi peraturan yang sudah ditetapkan.

## 3. Bagi peneliti selanjutnya

Bagi peneliti selanjutnya yang tertarik mengadakan penelitian diharapkan dapat mengungkap lebih dalam dengan meningkatkan kualitas penelitian dengan tema yang sama atau menyertakan variabel dari faktor-faktor lain yang mempengaruhi kinerja guru sehingga penelitian ini dapat digunakan sebagai bahan referensi untuk mengembangkan bagi penelitian selanjutnya terutama yang berkaitan dengan kepuasan kerja dan kinerja guru.

## DAFTAR PUSTAKA

- Anna, Lusiana Kus. 2012. Banyak Siswa Tak Lulus Ujian Matematika  
<http://sains.kompas.com/read/2012/06/02/10035432/Banyak.Siswa.Tak.Lulus.Ujian.Matematika> (Diakses tanggal 20 April 2015).
- Anoraga, P. 2009. *Psikologi Kerja*. Jakarta : PT. Rineka Cipta.
- Aprilia, Estika. 2011. Hubungan Antara Modal Psikologi Dengan Kinerja Guru. *Skripsi*. Surakarta: Fakultas

- Psikologi UMS. Tidak Diterbitkan
- Barnawi, Arifin M. 2012. *Kinerja Guru Profesional: Instrument Pembinaan, Peningkatan dan Penilaian*. Jakarta: Ar-Ruzz Media.
- Moeheriono. 2012. *Pengukuran Kinerja berbasis kompetensi*. Edisi revisi. Jakarta: PT Raja grafindo persada.
- Pratiwi, Suryani D. 2013. Pengaruh Motivasi Kerja, Kepuasan
- Supardi. 2013. *Kinerja Guru*. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada.
- Uno Hamzah dan Lamatenggo, Nina. 2012. *Teori kinerja dan pengukurannya*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Waluyo, Minto. 2013. *Psikologi industri*. Jakarta: Akademia Permata.
- Kerja, Kepemimpinan Kepala Sekolah Menurut Persepsi Guru, Dan Iklim Sekolah Terhadap Kinerja Guru Ekonomi Smp Negeri Di Kabupaten Wonogiri. *Jurnal Pendidikan Insane Mandiri*. Vol. 1 No. 1.
- Rachmawati, T dan Daryanto. 2013. *Penilaian Kinerja Profesi Guru Dan Angka Kreditnya*. Yogyakarta: Penerbit Gava Media.